# ZBIÓR

# UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

ROK III Warszawa, dnia 16 stycznia 1939 r. **Nr 3**


TREŚĆ:



**6.**

## UMOWA

### ustalająca warunki pracy i płacy robotników rolnych na obszarze województwa poleskiego na rok służbowy 1939/40.

### DZIAŁ I. ORDYNARIUSZE.

### Zasady ogólne.

§ 1.

1. Umowa niniejsza dotyczy z jednej strony wszystkich pracodawców rolnych, z drugiej zaś strony pracowników z nor-

malną fachową zdolnością do pracy: fornali, parobków, ratajów, stróżów, głównych pastuchów, pomocników pastuchów, polowych, karbowych, włodarzy i gumiennych.

Fornal obrządza i pracuje parą, trójką lub czwórką koni, winien umieć orać, kosić i obchodzić się z maszynami, służącymi do obróbki oraz zbiorów. Rataje pracują wołami.

2. Karbowi, włodarze i gumienni otrzymują wynagrodzenie w wysokości co najmniej o 1 kwintal więcej od fornala.

3. Stangretów (forysiów) nie uważa się za fornali, o ile pełnią stale obowiązki przy koniach cugowych.

4. Inwalidzi i ułomni, pracujący na równi z pozostałymi pracownikami z normalną zdolnością do pracy w rolnictwie, pobierają równe z nimi wynagrodzenie tak w gotówce jak i naturaliach. Inwalidzi i ułomni o zmniejszonej zdolności do pracy mogą być godzeni na niższych warunkach.

§ 2.

1. Umowa niniejsza obowiązuje na rok. Rok służbowy zaczyna się dnia 1 kwietnia 1939 r. a kończy się dnia 31 marca 1940 r. Obie strony obowiązuje wypowiedzenie indywidualnej umowy pracy przed upływem terminu wygaśnięcia niniejszej umowy, a najpóźniej dnia 31 grudnia 1939 r. Niewypowiedzenie umowy o pracę do dnia 31 grudnia 1939 r. włącznie oznacza zawarcie umowy na rok następny. Uchylenie się przez którąkolwiek ze stron od przyjęcia wypowiedzenia umowy o pracę tejże nie przedłuża. Rozwiązanie stosunku służbowego w ciągu roku może nastąpić na zasadzie orzeczenia komisyj rozjemczych lub też wyroków sądów państwowych działających według obowiązującego prawodawstwa i według kompetencji.

2. W wypadku klęski żywiołowej pracodawca może rozwiązać umowę lub zmniejszyć świadczenia za czternastodniowym wypowiedzeniem, po uprzednim powiadomieniu Inspektora Pracy.

3. W miejscowościach, gdzie warunki lokalne utrudniają przeprowadzki w terminie 1 kwietnia, rok służbowy może trwać od 1 stycznia do 31 grudnia z wypowiedzeniem na 3 miesiące, tj. do 30 września włącznie.

4. Parobcy, rataje i pomocnicy pastuchów mogą być godzeni na okresy krótsze niż rok, z góry oznaczone umowami indywidualnymi.

5. W razie niestawienia się do pracy nowougodzonego pracownika bez uzasadnionej przyczyny do dnia 3 kwietnia

włącznie, umowa najmu zostaje automatycznie rozwiązana, a pracodawca ma prawo dochodzenia strat, wynikłych z tego powodu, od nowougodzonego pracownika w wysokości 20 zł, których ma prawo poszukiwać na majątku lub na ewentualnym wynagrodzeniu pracownika z tytułu objętej przez niego innej posady.

6. Pracodawca obowiązany jest wydać zwolnionemu pracownikowi niezwłocznie na jego żądanie świadectwo, które powinno zawierać tylko dane dotyczące rodzaju i czasu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy.

§ 3.

1. Zatargi, wynikłe na tle umowy o pracę pomiędzy pracodawcami a robotnikami, regulują komisje rozjemcze, bądź sądy państwowe według kompetencji. Do czasu uzyskania właściwego orzeczenia lub wyroku nie wolno:

a) pracodawcom wstrzymywać świadczeń,

b) pracownikom przerywać pracy.

2. W wypadkach wyjątkowo ciężkiego przewinienia pracodawca może przed orzeczeniem lub wyrokiem wstrzymać świadczenia w zbożu i gotówce; w razie jednak wygrania sporu przez robotnika pracodawca winien wydać wstrzymane świadczenia wraz z dodatkiem miesięcznym w wysokości 1% od wstrzymanej należności.

3. Pracownik winien pretensję swoją zgłosić do pracodawcy, zanim ją zgłosi na komisję rozjemczą lub do inspektora pracy. Ustosunkowanie się pracodawcy do pretensji pracownika powinno być w tym wypadku w ciągu 3 dni zakomunikowane pracownikowi, ewentualnie wykonane.

§ 4.

Umowa niniejsza, w myśl art. 18 ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów między pracodawcami a pracownikami rolnymi, w brzmieniu obwieszczenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 23 września 1931 r. (Dz. U. R. P. Nr 90, poz. 706), stanowi podstawę przy zawieraniu umów indywidualnych. Indywidualne umowy pracy, zawierające warunki dla pracownika mniej korzystne, niż warunki niniejszej umowy, są nieważne z wyjątkiem specjalnych wypadków, przewidzianych w tejże umowie.

§ 5.

1. Pracownik otrzymuje od pracodawcy bezpłatnie książeczkę obrachunkową zawierającą kontrolę wydanej ordynarii i pensji wraz z potrąceniami oraz spisem powierzonych mu inwentarzy. Książeczka ta winna być podpisana przez pracodawcę lub jego zastępcę oraz przez pracownika. Poza tym pracodawca wydaje bezpłatnie robotnikom swego folwarku na ręce wybranego przez nich delegata jeden egzemplarz niniejszej umowy.

2. Książeczka obrachunkowa, złożona u pracodawcy, nie powinna być przetrzymywana dłużej niż 10 dni, po czym na żądanie pracownika powinna mu być zwrócona. W razie niewydania pracownikowi książeczki obrachunkowej, pracownik ma prawo domagać się od pracodawcy wypłacenia mu, tytułem odszkodowania umownego, kwoty 2 zł za każdy przepracowany miesiąc.

§ 6.

1. Zawarcie indywidualnej umowy z ordynariuszem nie może być uzależnione od trzymania przez niego obcych posyłek. Żony pracowników nie mogą być zmuszane do pracy. Zobowiązania jednak, złożone w imieniu żony i dzieci przez pracownika, są dla niego obowiązujące i niedotrzymanie ich spowodować może ze strony pracodawcy żądanie rozwiązania umowy z winy pracownika. Choroba w rodzinie lub wyjątkowe okoliczności (ślub, pogrzeb itp.) nie mogą być przyczyną do zerwania umowy.

2. Dojarki pobierają za miesięczne dojenie nie mniej niż 7 zł, bez względu na ilość dojonych przez nie krów. Najwyższa norma dojonych krów nie może przekraczać 9 sztuk. Wyższe normy zapłaty, stosowane dotychczas, obowiązują nadal.

3. Indywidualne umowy, zawarte między pracodawcami a dojarkami, podlegają rozpatrzeniu przez komisje rozjemcze.

## Czas pracy.

§ 7.

1. Przeciętny czas pracy w rolnictwie w ciągu roku ustala się na 9 godzin 20 minut, przy czym rozkład godzin pracy ustala się podług poniższej tabeli, ułożonej na zasadzie czasu słonecznego.

| Miesiąc | | Praca do południa od godz. — do godz. | Przerwa na śniadanie godzin | Przerwa na obiad godzin | Praca po południu od godz. — do godz. | Przerwa na podwieczor. godzin |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Styczeń | | 8.00 — 12.00 | — | 1½ | 1.30 — 4.00 | — |
| Luty | | 7.30 - 12.00 | — | 1½ | 1.30 — 5.00 | — |
| Marzec | 1—10<br>11—20<br>21—31 | 7.00—12.00 | — | 1½ | 1.30 — 5.30<br>1.30 — 6.00<br>1.30 — 6.30 | — |
| Kwiecień | 1—10<br>11—20<br>21—30 | 6.00—12.00 | ½ | 1½ | 1.30 — 6.40<br>1.30 — 7.00<br>1.30 — 7.20 | — |
| Maj | 1—10<br>11—20<br>21—31 | 6.00—12.00 | ½ | 1½ | 1.30 — 7.30<br>1.30 — 7.50<br>1.30 — 8.00 | ½ |
| Czerwiec | 1—20<br>21—30 | 6.00—12.00 | ½ | 2 | 2.00 — 8.20<br>2.00 — 8.30 | ½ |
| Lipiec | 1—20<br>21—31 | 6.00—12.00 | ½ | 2 | 2.00 — 8.30<br>2.00 — 8.00 | ½ |
| Sierpień | 1—20<br>21—31 | 6.00—12.00 | ½ | 2 | 2.00 — 7.50<br>2.00 — 7.00 | ½ |
| Wrzesień | 1—10<br>11—20<br>21—30 | 6.00—12.00 | ½ | 1½ | 1.30 — 6.40<br>1.30 — 6.20<br>1.30 — 6.00 | — |
| Październik | 1—10<br>11—20<br>21—31 | 7.00—12.00 | — | 1½ | 1.30 — 5.30<br>1.30 — 5.20<br>1.30 — 4.50 | — |
| Listopad | | 7.30—12.00 | — | 1½ | 1.30 — 4.15 | — |
| Grudzień | | 8.00—12.00 | — | 1½ | 1.30 — 3.45 | — |

2. Za początek pracy rano i po południu uważa się dla pracowników, pracujących końmi, wyjazd lub wyjście z końmi z podwórza, dla pozostałej czeladzi wyruszenie do pracy z wyznaczonego miejsca na zbiórkę. Za koniec pracy uważa się zejście z pola. O ile pole leży dalej niż dwa kilometry od podwórza, robotnika należy zwolnić z pracy o 10 minut wcześniej w stosunku do każdego kilometra powyżej 2-ch.

3. Robotnicy, zatrudnieni przy koniach, mają być zwalniani przed południem wcześniej aniżeli inne kategorie robotników, a to tak, by obrządek inwentarza odbywał się w godzinach pracy.

4. W razie pilnej potrzeby powyższy podział rozpoczęcia i końca pracy oraz przerw jedzeniowych może być zmieniony, jednakże tylko w ten sposób, by ogólna ilość godzin pracy pozostała ta sama.

5. Na żądanie pracodawcy w razie pilnej potrzeby pracownicy są obowiązani do pracy poza wyżej określonym czasem, lecz za osobnym wynagrodzeniem 23 grosze za godzinę. Do robotników, pobierających wynagrodzenie za roboty wykonywane poza unormowanym wyżej czasem pracy, nie zaliczają się: pastusi i ich pomocnicy, rataje, stróże nocni i dozorcy, o ile wykonywane przez nich roboty nie przekraczają zakresu ich zwykłych obowiązków.

6. Samowolne i nieuzasadnione opuszczanie roboty podczas godzin pracy oraz samowolne spóźnianie się jest niedopuszczalne, powoduje potrącenia jak przy nadgodzinach i może być dla pracodawcy powodem do rozwiązania umowy, przy czym pracodawca nie jest obowiązany do dalszych świadczeń.

7. Pretensje o nadgodziny powinny być ściśle udowodnione przez pracownika z wskazaniem daty i rodzaju pracy oraz winny być zgłaszane do pracodawcy w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca za miesiąc ubiegły ostatni. W razie nieuznania pretensji przez pracodawcę pracownik winien zgłosić ją do Inspektora Pracy w terminie następnych 10 dni. Pretensje zgłaszane z pominięciem wyżej oznaczonych terminów nie mogą być rozpatrywane i uznane za słuszne.

§ 8.

1. Obrządek inwentarza odbywa się poza godzinami pracy bez specjalnej dopłaty. Wstawanie do obrządku inwentarza oraz naszykowanie wozów i narzędzi powinno mieć miejsce nie wcześniej niż na dwie godziny przed rozpoczęciem pracy.

2. Obrok, siano itp. karm dla inwentarza ma być przygotowany uprzednio w godzinach pracy, w miejscach na to prze-

znaczonych. Kolejne sypianie w nocy w stajni oraz dyżury w dni świąteczne obowiązują wszystkich fornali i parobków bez specjalnej dopłaty.

3. Pastuch jest wolny od pracy co trzeci dzień świąteczny (niedziele i święta) i na ten czas zostaje zastąpiony przez innych wyznaczonych w tym celu pracowników bez specjalnej dopłaty. O ile pastuch pracuje więcej, niż przez dwa dni świąteczne bez przerwy, wówczas otrzymuje on za każdą niedzielę i święto 2 złote.

4. Do siania nawozów sztucznych pracodawcy dają pracownikom worki i dopłacają im od hektara 20 groszy. Przy sianiu nawozów sztucznych gryzących, a zwłaszcza azotniaku, wapna, nie mogą być zatrudnione kobiety, pracownicy zaś używani do ich siania mają otrzymać ochraniacze na oczy.

§ 9.

1. Stróże nocni mają codziennie czas wolny do zakończenia robót przedpołudniowych. W czasie przerwy obiadowej obowiązani są do stróżowania, po przerwie zaś otrzymują czas wolny równy przerwie obiadowej, stosownie do tabeli czasu pracy (§ 7 pkt 1). Następnie stróże mogą być zatrudnieni przy robotach koło inwentarza, w domu itp. z wyjątkiem 4-ch miesięcy: listopada, grudnia, stycznia i lutego, kiedy ich obowiązuje tylko przywiezienie wody i drew w granicach ich codziennych obowiązków.

2. W miesiącach od 1 października do 31 marca stróż otrzymuje kożuch dworski na czas warty, która nie może zaczynać się wcześniej, niż o godzinie 18-ej (6-ej wieczorem), a kończyć nie wcześniej, niż o godzinie 6-ej rano.

3. Spanie stróży w czasie warty jest niedopuszczalne i powoduje potrącenia: za 1-szym razem 5 kg żyta, za drugim i dalszym 10 kg żyta. Po trzykrotnym przekroczeniu służbowym pracodawca może wystąpić o rozwiązanie umowy.

4. W majątkach, gdzie konie pasane są na pastwisku, fornale obowiązani są do kolejnego pasania koni w nocy bez specjalnej dopłaty, lecz z warunkiem, że w dniu następnym zostaną zwolnieni od pracy do godziny 14-ej (2-ej po południu).

§ 10.

1. Za dnie świąteczne uważa się następujące ustawą oznaczone święta rzymsko-katolickie i narodowe: Nowy Rok, Trzech Króli, Oczyszczenie Najśw. Panny Marii (2 lutego), Drugi Dzień Wielkiej Nocy, Trzeci Maj, Wniebowstąpienie Pańskie, Drugi

Dzień Zielonych Świąt, Boże Ciało, Św. Piotra i Pawła, Wniebowzięcie Najśw. Panny Marii (15.VIII.), Wszystkich Świętych, Święto Państwowe 11 listopada, Niepokalane Poczęcie Najśw. Panny Marii (8.XII.), Pierwszy i Drugi Dzień Bożego Narodzenia, razem 15 dni.

2. Praca w dnie świąteczne może być wykonywana li tylko za opobólną zgodą i za wynagrodzeniem po cenach za godzinę o 50% wyższych, zaś w gorzelniach i krochmalniach, na żądanie pracodawcy, praca odbywa się zgodnie z ustawą sejmową z dnia 18 grudnia 1919 r. (Dz. U. R. P. z 1933 r. Nr 94, poz. 734) po cenach o 100% (sto procent) wyższych od dziennego zarobku.

3. Inne święta, których świętowanie jest dopuszczane przez pracodawcę, zalicza się automatycznie do dni urlopowych.

4. W dnie ulewne i wyjątkowej niepogody roboty w polu nie powinny być wykonywane.

## Stosunek wzajemny.

### § 11.

1. Pracodawców oraz ich zastępców obowiązuje grzeczne traktowanie pracownika i ścisłe przestrzeganie warunków umowy, a zwłaszcza regularne wypłacanie świadczeń i płac, przewidzianych umową.

2. W razie zalegania z wypłatą pensji lub wydawaniem ordynarii, pracodawca niezależnie od rygorów, przewidzianych w art. 59 prawa o wykroczeniach z dnia 11 lipca 1932 r. (Dz. U. R. P. Nr 60, poz. 572), może być przez komisję rozjemczą zobowiązany do ponoszenia kosztów postępowania.

3. Delegat nie może być traktowany gorzej od innych pracowników.

### § 12.

1. Pracowników obowiązuje grzeczność wobec pracodawców i ich zastępców, ścisłe przestrzeganie zawartych umów, pilne i sumienne spełnianie obowiązków, dążność do jak największej wydajności pracy i stosowanie się do wszystkich zarządzeń pracodawcy lub jego zastępcy, odnoszących się do wykonywania obowiązków służbowych oraz przestrzeganie wszystkich przepisów porządkowych w obrębie folwarku, w szczególności ostrożne obchodzenie się z ogniem, jak też dbałe i staranne obchodzenie się z powierzonym sobie inwentarzem żywym i martwym.

Niestosowanie się pracownika do powyższych przepisów uprawnia pracodawcę do żądania bezzwłocznego rozwiązania umowy z winy pracownika.

2. O ile pracodawca nie uzna za konieczne żądania rozwiązania umowy z winy pracownika, jest uprawniony do stosowania kar w wysokości do 1 zł. Kary winny być wpisane do książeczki służbowej z wyszczególnieniem przewinienia i z odnośną datą.

Kary potrącane z wynagrodzeń robotników pracodawca wpłaca na rzecz L. O. P. P. i obowiązany jest na żądanie Inspektora Pracy przedstawić dowody przekazania sum karnych na wymieniony cel.

3. Pracownik jest odpowiedzialny za zgubienie lub uszkodzenie wskutek niedbalstwa przedmiotów oddanych jego pieczy i strata podlega potrąceniu z pensji przez pracodawcę.

## Warunki wynagrodzenia.

### § 13.

1. Wynagrodzenie robotników za pracę składa się z pensji i ordynarii.

2. Pensję wypłaca się gotówką z dołu, zależnie od umowy kwartalnie lub miesięcznie, nie później niż dnia 10-go następnego miesiąca.

3. a) Ordynarię wydaje się z góry, w pierwszych dniach tygodnia kwartału lub miesiąca, w zbożu zdrowym i oczyszczonym, w gatunku, jaki posiada majątek.

b) W razie niemożności wydania należytej ordynarii z powodu wypadków losowych lub w terminie na dzień 1 lipca, ustalenie terminu winno nastąpić w drodze bezpośredniego porozumienia stron.

### § 14.

1. Ordynariusze otrzymują w stosunku rocznym:

a) pensji we wszystkich powiatach 80 zł (osiemdziesiąt zł),

b) ordynarii w powiatach: Brześć n. B., Kobryń i Prużana — 2 kwintale pszenicy, 9 kwintali żyta i 2 kwintale jęczmienia, w powiatach: Drohiczyn, Kamień Koszyrski, Kosów, Łuniniec, Pińsk i Stolin — 1 kwintal pszenicy, 9 kwintali żyta i 2 kwintale jęczmienia.

2. W majątkach, gdzie nie sieją pszenicy, pracodawca może wydać zamiast jednego kwintala pszenicy: 1 kwintal 25 kilogramów żyta, lub 80 kilogramów grochu lub jeden kwintal gryki.

3. Ordynariusze, pobierający wynagrodzenie inne, niż wskazane w niniejszym paragrafie, objęci zostali postanowieniami § 15.

§ 15.

1. Parobcy samotni w wieku ponad 18 lat, zdolni do wszelkich robót w polu, zatrudnieni przy koniach i obrządzający je, otrzymują:
   a) wynagrodzenie gotówkowe miesięczne w wysokości 20 zł,
   b) dworski stół w czeladnej kuchni lub równoważnik w wysokości 65 kilogramów żyta miesięcznie.

2. Pomocnicy pastuchów w wieku od 17-tu lat otrzymują w stosunku rocznym, przy godzeniu na okres krótszy odpowiednio zmiejszone, następujące wynagrodzenie za pracę:
   a) pensji równoważnik gotówkowy 2-ch kwintali żyta,
   b) ordynarii 10 kwintali żyta,
   c) prawo do trzymania jednej krowy lub równoważnik 120 litrów niezbieranego mleka albo 1 kwintal żyta.

3. Rataje zatrudnieni przy wołach mogą być godzeni na czas krótszy, niż fornale, jednakże za czas, na który zostali zgodzeni, otrzymują wynagrodzenie nie mniejsze, niż fornale, przy czym rodzaj i wysokość wynagrodzenia w naturze lub w gotówce pozostawia się do obopólnego porozumienia. Czas pracy ich jest zależny od miejscowych warunków gospodarczych. Ratajów obowiązuje pasanie wołów.

§ 16.

1. Pracodawcy są uprawnieni do przemielenia ordynarii na swój rachunek w młynie wskazanym przez pracodawcę i wówczas z przewidzianej w §§ 14, 15 ordynarii potrącają 1/2 kwintala żyta lub w zamian przemiału dodają 1/2 kwintala żyta.

2. W wypadku dawania przemiału przez pracodawcę przysługuje pracownikom prawo określenia, jaka ilość ordynarii ma być zmielona na pytel, razówkę i kaszę.

3. Przemielenie ordynarii winno być dokonane najdalej w ciągu pierwszego miesiąca kwartału, za który wydaje się ordynarię. Na rozkurz odlicza sobie młyn maksimum przy razówce 2%, przy pytlu i kaszy 5%. Poza tym pobieranie innych dopłat i miarek jest niedozwolone.

## Ziemia pod ziemniaki.

§ 17.

1. Ordynariusz otrzymuje ziemi pod ziemniaki, len, kapustę i ogrodowiznę 46 arów 65 metrów kwadratowych, na ziemiach zaś drenowanych lub nie wymagających drenowania 39 arów 20 metrów kwadratowych.

2. W zamian gruntu mogą być wydawane, zależnie od umowy, gotowe ziemniaki czyste bez ziemi, przy czym oblicza się 1 kwintal ziemniaków za 1 ar 12 metrów kwadratowych pola na ziemiach lekkich lub wymagających drenowania, oraz 93 metry kwadratowe pola na ziemiach ciężkich i nie wymagających drenowania.

3. Przy umowie ordynariusz może zastrzec sobie otrzymanie 15 kwintali gotowych ziemniaków. W tym wypadku otrzymuje ponadto 30 arów ziemi pod ziemniaki, len, kapustę i ogrodowiznę, albo 25 arów 25 metrów kwadratowych ziemi drenowanej lub nie wymagającej drenowania.

4. Sadzenie ziemniaków winno odbywać się — jeżeli nie umówiono się inaczej w danym majątku — w połowie między początkiem a końcem sadzenia ziemniaków dworskich. Pole przeznaczone pod ziemniaki powinno być w takim samym stanowisku, jak pole przeznaczone pod ziemniaki dworskie. Przygotowanie mechaniczne ziemi pod ziemniaki i obróbka ich winny być takie same, jak ziemniaków dworskich. Zastrzega się, że wszystkie ziemniaki pracowników winny być zasadzone obok siebie w jednym miejscu, o ile obie strony nie postanowią inaczej.

5. Pracownik jest obowiązany urtrzymać działkę w czystości, bez chwastów. O ile tego na czas nie wykona, pracodawca ma prawo oczyścić działkę na koszt pracownika.

6. O ile pracownik nie posiada sadzonek, może otrzymać takowe od pracodawcy w ilości potrzebnej do zasadzenia należnej roli, wówczas z przewidzianej w umowie ilości roli potrąca się ilość arów, odpowiadającą ilości wydanych kartofli.

7. Nowoprzyjęty ordynariusz, o ile ugodzony jest na gotowe ziemniaki, może zastrzec przy zawieraniu umowy wydawanie mu zaliczkowo po 3 kwintale gotowych ziemniaków miesięcznie, aż do wykopania ziemniaków.

## Utrzymanie inwentarza.

§ 18.

1. Fornale, główni pastusi, karbowi, włodarze i gumienni mają prawo trzymać dwie krowy z jednym przychówkiem do

2-ch miesięcy. W powiatach: brzeskim, kobryńskim i prużańskim pracownik ma prawo trzymać jedną krowę z jednym przychówkiem do 2-ch miesięcy, o ile krowa pracownika pasie się z dworskim bydłem. W majątkach, gdzie istnieje zwyczaj trzymania dwu krów, pozostaje nadal.

2. Jeżeli pracodawca stawia za warunek, by pracownik trzymał tylko jedną krowę, pracownik otrzyma 240 litrów mleka świeżego niezbieranego lub odszkodowanie w wysokości 1 kwintala żyta.

3. Jeżeli ordynariusz krów nie trzyma, to otrzymuje 1 litr mleka dziennie w ciągu 6 miesięcy zimowych i po 2 litry dziennie w ciągu 6 miesięcy letnich.

4. Jeżeli pracodawca stawia za warunek przy umowie, ażeby ordynariusz nie trzymał krów, to wydaje mu w zamian w ciągu 6-ciu miesięcy letnich po 3 litry mleka dziennie, a w ciągu 6-ciu miesięcy zimowych po 2 litry mleka dziennie za pierwszą krowę, a za drugą jak w punkcie 2 określono.

5. Utrzymanie dla bydła ma być latem na odpowiednim pastwisku, takim, jak i dla bydła dworskiego, z wyjątkiem sztucznych pastewników i łąk kośnych, jednak nie koniecznie wspólnym.

6. Przy osobnym pastwisku daje pracodawca osobnego pastucha. Podczas miesięcy zimowych, tj. w okresie stabulacji, otrzymują pracownicy na krowę po 8 kg 26 dkg sieczki i plew i 1 kg 64 dkg koniczyny lub 2 kg siana. Zamiast siana lub koniczyny można wydawać miesięcznie na każdą krowę 1 kwintal ziemniaków albo $1^1/_2$ kwintala innych okopowych.

7. Zamiast wszystkich powyższych norm można wydawać dziennie na sztukę 8 kg siana błotnego, jednak tego samego gatunku, jakim jest karmione bydło dworskie.

8. Zamiast dawek siana, albo koniczyny, albo okopowych, pracodawca może wyznaczyć pracownikowi po 4 ary 60 metrów kwadratowych ziemi na każdą krowę, położonej łącznie z odpowiednią działką pracownika pod ziemniaki. Słomę dla inwentarza otrzymują pracownicy w miarę potrzeby. Wprowadzenie do dworskiej obory nowej sztuki bydła i trzody chlewnej nie może nastąpić bez uprzedniego zezwolenia pracodawcy lub jego zastępcy.

§ 19.

1. Pracownik ma prawo trzymać dwie dorosłe sztuki trzody chlewnej w granicach istniejącego pomieszczenia w chlewach czeladnych. Trzymanie kur jest dozwolone do 10 sztuk

na zimę, trzymanie zaś gęsi, kaczek, gołębi, królików itp. zależy od obopólnej umowy.

2. Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za wypadki choroby, uszkodzenia i upadku inwentarza służbowego, o ile pasie się on razem z bydłem dworskim.

## Opał.

§ 20.

1. Pracownik rodzinny, otrzymujący oddzielne mieszkanie, otrzyma 13 jednostek opałowych. Jednostka opałowa równa się:

10,2 metrów przestrzennych torfu sztychlowego,

6,8 metra przestrzennego torfu deptanego,

5,1 metra przestrzennego torfu prasowanego,

$2^1/_2$ kwintalom węgla,

1 kupce gałęzi, wymiaru 1,75 m szerokości, 1,75 m wysokości i 2 m długości.

2. Przy wydawaniu opału w drzewie obowiązuje wydanie 12-tu metrów przestrzennych drzewa szczapowego suchego, przy czym 1 m p. drzewa szczapowego równa się: 1,5 m p. karpiny rąbanej lub 1,25 m p. drzewa niesuchego.

3. Wybór materiału opałowego przysługuje pracodawcy. Zastrzega się jednak, że co najmniej 1/4 opału musi być wydana w szczapach.

4. Torf winien być wydawany w normalnie suchym stanie i przeciętnie dobrym gatunku.

5. Pracownik nie ma prawa sprzedać lub odstąpić wydanego mu opału.

## Mieszkanie.

§ 21.

1. Mieszkanie pracownika musi się składać co najmniej z jednej izby z podłogą drewnianą oraz komorą. Przepis ten nie dotyczy budynków przed 1927 r. wzniesionych.

2. Izby winny być wytynkowane, a co najmniej dokładnie wylepione, ze szczelnymi drzwiami i oknami na zawiasach. W oknach mają być całe szyby; w razie stłuczenia szyby pracownik jest obowiązany wstawić ją w ciągu 2-ch tygodni. Wapna niegaszonego do bielenia dostarcza pracodawca dwa razy do roku w ogólnej ilości 15 kg na mieszkanie. Podłogi mają być położone i piece doprowadzone do porządku przed 1-ym listopada. Mieszkania mają być ze szczelnym dachem; tam, gdzie

dachy są popsute, muszą być naprawione w ciągu miesięcy letnich. W majątkach, gdzie woda zacieka do piwnic i mieszkań pracowników, winny one być zabezpieczone w ciągu lata od wody napływowej.

3. Pracodawcy winni dbać, aby otoczenie mieszkań pracowników było higieniczne. Obowiązuje wybrukowanie dostępu do studzien oraz zastąpienie zgniłych cembrzyn nowymi lub też zapewnienie pracownikom w inny sposób zdrowej i czystej wody do picia. Zbiorniki na nawóz nie mogą znajdować się w bliższej odległości, aniżeli 20 metrów od mieszkań służbowych. Pracownicy mają składać nawóz ze swoich chlewów w przeznaczone na to miejsce.

4. W pobliżu mieszkań mają znajdować się zasłonięte ustępy w dostatecznej ilości, które pracownicy obowiązani są utrzymywać w porządku i czystości.

5. Gdzie jest odpowiednie pomieszczenie w dotychczasowych budynkach, jak również przy mieszkaniach nowowybudowanych, powinna być urządzona łaźnia. W innych majątkach, o ile tylko istnieje możliwość, pracodawcy są obowiązani do urządzenia kąpieli.

6. Pożądane jest, aby pracodawcy, mający w folwarku elektryczność, wprowadzili ją do mieszkań pracowników. Koszty prądu płaci pracownik.

7. Pracownicy są obowiązani trzymać mieszkania w porządku. Trzymanie inwentarza w mieszkaniu oraz rąbanie drzewa w mieszkaniach z podłogą jest niedozwolone.

8. Sublokatorów nie wolno przyjmować bez zgody pracodawcy, któremu przy godzeniu się ma być zameldowany skład rodziny pracownika. Pracownikowi nie wolno również przyjmować na noc osób z poza dworu bez zezwolenia pracodawcy.

§ 22.

Pracownik otrzymuje pomieszczenie na ziemniaki, pomieszczenie dla bydła we wspólnej czeladnej oborze lub specjalnie przeznaczonym na to budynku, oraz pomieszczenie dla dwóch sztuk trzody chlewnej i pomieszczenie na opał, nadto w miarę potrzeby słomę do sienników oraz w miarę możności ściółkę dla swego inwentarza, przy czym nawóz stanowi własność pracodawcy.

## Ubezpieczenia.

§ 23.

1. Do czasu wprowadzenia kas chorych pracodawca opłaca w całości koszty szpitalne oraz koszty związane z przy-

jazdem lekarza do folwarku. We wszystkich innych wydatkach na lekarza, dentystę, akuszerkę i aptekę pracownik uczestniczy w stosunku 10%. Wszystko powyższe stosuje się do pracownika, jego żony oraz dzieci poniżej lat 15-tu. Do pozostałych członków rodziny pracownika stosuje się tylko wtedy, jeżeli stale pracują w danym folwarku.

2. Koszty leczenia, z wyjątkiem wypadków nagłych, obciążają pracodawców tylko w tym wypadku, gdy pracownik leczy się u lekarza wskazanego przez pracodawcę, bądź u lekarza powiatowego, a koszty szpitalne jedynie wówczas, gdy pracownik został skierowany do szpitala na skutek zarządzenia jednego z wyżej wymienionych lekarzy.

3. W razie sporu rozstrzyga komisja rozjemcza na podstawie dowodów i rachunków, przedstawionych przez pracodawcę. Jeżeli pracodawca dowodów pisemnych nie dostarczy, pracownik nie będzie zobowiązany do zapłacenia 10% kosztów.

4. Pracodawcy nie są zobowiązani do opłacania zabiegów techniczno-dentystycznych.

5. Stwierdzenie przez lekarza, leczącego pracowników u danego pracodawcy, faktu symulowania choroby przez pracownika, powoduje dla pracownika skutki, przewidziane w p. 6 § 7 i zwrot kosztów porady lekarskiej.

§ 24.

1. Do czasu wprowadzenia ubezpieczeń pogrzebowych, na wypadek śmierci pracownika żona zmarłego lub dzieci do lat 15-tu mają otrzymywać przez pół roku połowę pensji, połowę ordynarii, utrzymanie dla jednej krowy, pół ziemi pod kartofle, jak również możność korzystania ze wszystkich innych świadczeń, przewidzianych w niniejszej umowie, na równi z innymi pracownikami. Jeżeli rodzina zmarłego pracownika posiada dwie krowy, to druga krowa otrzymuje w lecie paszę na pastwisku, a w zimie sieczkę; o ile posiada jedną krowę, a umowa przewiduje dodatek w mleku zamiast drugiej krowy, to dodatek ten zostaje obliczony w stosunku 10 litrów za każdy miesiąc przepracowany od 1 kwietnia przez zmarłego pracownika. Jeżeli ziemniaki zostały zasadzone przed śmiercią ordynariusza, rodzina zmarłego ma prawo do całego zbioru. Na koszty pogrzebu otrzymuje nadto tytułem zapomogi 20 zł i trumnę, zrobioną na miejscu lub w razie odmowy przyjęcia trumny równoważnik w gotówce.

2. Mieszkający razem członkowie rodziny zmarłego pracownika, korzystający z powyższej zapomogi, obowiązani są wykonywać pracę dostarczoną przez pracodawcę, o ile nie są

związani umową o pracę poza folwarkiem pracodawcy, zawartą przed śmiercią pracownika, w przeciwnym razie tracą prawo do zapomogi. Wynagrodzenie członków rodziny zmarłego pracownika za pracę nie może być niższe od cen obowiązujących w folwarku dla danej kategorii robotników.

3. W wypadku wydania przez pracodawcę powyższych świadczeń jednorazowo, rodzina zmarłego pracownika winna opuścić zajmowane mieszkanie w ciągu jednego miesiąca od dnia wezwania do opuszczenia.

§ 25.

Na wypadek śmierci żony pracownika otrzyma on tytułem zapomogi 15 zł, na wypadek śmierci dziecka — 10 zł. We wszystkich wypadkach powyższych otrzyma także trumnę, zrobioną na miejscu, lub w razie odmowy przyjęcia trumny, równoważnik w gotówce.

§ 26.

1. Na wypadek kalectwa lub śmierci pracownika, spowodowanej nieszczęśliwym wypadkiem przy pracy, pracownik ewentualnie jego rodzina korzysta w gospodarstwach poniżej 30 ha, jako nie objętych ustawą z dnia 28 marca 1933 r. (Dz. U. R. P. Nr 51, poz. 396), z pełnych świadczeń, przewidzianych w niniejszej umowie, do czasu polubownego lub sądowego zabezpieczenia praw pracownika, bądź jego rodziny, nie mniej jednak, jak przez pół roku. Postanowienie niniejsze w niczym nie ogranicza praw takiego robotnika, wypływających z kodeksu cywilnego. Może być jednak zastąpione zatwierdzoną przez Ministerstwo Opieki Społecznej ogólną umową, regulującą wzajemne prawa i obowiązki pracodawców i pracowników na wypadek kalectwa lub śmierci pracownika z powodu nieszczęśliwego wypadku przy pracy.

2. W pozostałych majątkach obowiązują przepisy ustawy z dnia 28 marca 1933 r. (Dz. U. R. P. Nr 51, poz. 396).

§ 27.

W celu uniknięcia nieszczęśliwych wypadków mają być wprowadzone ochraniacze przy wszystkich tych maszynach, do których zastosować się dadzą.

§ 28.

1. Pracodawcom nie wolno przy końcu roku służbowego wręczać konotatek tym rocznie ugodzonym pracownikom, któ-

rzy przepracowali na dobro pracodawcy lub jego gospodarki 25 lat.

2. Tytułem do zwolnienia tej kategorii pracowników nie może być niezdolność do pracy z powodu starości, lecz przewinienia służbowe.

3. Pracownicy, objęci niniejszym paragrafem, obowiązani są do wykonywania swych obowiązków w granicach swej zdolności do pracy pomimo przepracowanych 25 lat.

4. W wypadku stwierdzonej zupełnej niezdolności do pracy z powodu starości, pracownik nie jest obowiązany do pracy i w tym wypadku świadczenia jego mogą być obniżone, nie niżej jednak jak do połowy.

5. Udowodnienie zupełnej niezdolności do pracy lub jej zmniejszenia ciąży na pracowniku.

§ 29.

Rezerwistom, powołanym na ćwiczenia lub w razie mobilizacji, wydaje się świadczenia, zgodne z obowiązującymi ustawami i nie uważa się tego za przerwę (do § 28 niniejszej umowy).

## Urlopy.

§ 30.

1. Pracownik otrzymuje w ciągu roku 10 dni urlopu w dni nieświąteczne, bez potrącania świadczeń. Pracownik może zażądać w czasie zimy urlopu nieprzerwanego do trzech dni, przy tym jednocześnie może korzystać z urlopu nie więcej, niż jeden pracownik z folwarku.

2. Wybór dni urlopu odbywa się w porozumieniu z pracodawcą, z wyjątkiem wyjazdów, spowodowanych pisemnym wezwaniem związków zawodowych, w tych bowiem wypadkach pracodawca winien zgodzić się na zaproponowany dzień urlopu. Wezwanie związku może dotyczyć każdorazowo tylko jednego pracownika.

3. W czasie pilnych robót, jak: siewy, żniwa, sianokosy i kopanie, urlopy mogą być wydawane w wypadkach wyjątkowo pilnych. Wyjazdy na skutek wezwań urzędów państwowych nie są wliczane do urlopów. O ile pracodawca zgadza się na łączne dwa lub trzy dni urlopu, które obejmują jedno święto, dzień ten liczy się za dzień urlopu. Poza tym odchodzącemu pracownikowi należy się 6 dni wolnych na wyszukanie pracy.

## Strawne.

§ 31.

1. Pracownikowi, wysłanemu w drogę, należy się tytułem strawnego za całą dobę 1.50 zł.

2. W drodze nie obowiązują godziny pracy.

3. Strawne nie obowiązuje przy odrabianiu szarwarku.

## Furmanki.

§ 32.

1. Pracownicy otrzymują:
a) furmankę do zwózki w dnie powszednie swoich produktów rolnych, wyprodukowanych w tymże folwarku,
b) po duchownego, z chrztem, ślubem i pogrzebem,
c) po lekarza i akuszerkę,
d) zbiorową furmankę do jednego z najbliższych młynów,
e) wspólną, jedną na kwartał, do najbliższego miejsca, w którym odbywa się jarmark,
f) wspólną, jedną na kwartał, w dzień świąteczny, wybrany przez pracowników, do najbliższego miasta względnie stacji kolejowej.

2. Fornalowi, jadącemu wysłaną w interesie pracowników furmanką w dni powszednie czy też świąteczne, nie należy się żadne dodatkowe wynagrodzenie, jak też za kolejne wyjazdy w dni świąteczne, po doktora, do kościoła itp.

3. W razie nieuzasadnionej odmowy dania furmanki w dniu przez pracowników wybranym (pkt 1f), pracownikom przysługuje zwrot faktycznych kosztów za wynajętą furmankę; za uzasadnioną odmowę uważa się wyjątkową niemożność gospodarczą dania furmanki w dniu przez pracowników wybranym.

4. Za wyjazdy, noszące wyraźny charakter wyjazdów prywatnych pracodawcy poza godzinami służbowymi, pracownik otrzyma 1 zł, a w dni świąteczne 2 zł.

## Opieka nad dzieckiem.

§ 33.

Zaleca się wszystkim pracodawcom rolnym, zależnie od warunków miejscowych, zorganizowanie opieki dla dzieci w wieku przedszkolnym.

## Zawiadomienie o wolnych miejscach.

§ 34.

Wszyscy właściciele ziemscy obowiązani są zawiadomić do dnia 15 marca 1940 r. odnośne Wojewódzkie Biura Funduszu Pracy zarówno o każdym wypowiedzeniu miejsca robotnikowi, jak o każdym wolnym miejscu.

## DZIAŁ II. RZEMIEŚLNICY FOLWARCZNI.

§ 1.

Umowa niniejsza dotyczy z jednej strony wszystkich pracodawców rolnych, z drugiej zaś strony: kowali, stelmachów, stolarzy, ślusarzy, mechaników, szoferów folwarcznych, ogrodników, chmielarzy, rybaków, itp. stałych wykwalifikowanych robotników, zatrudnionych w gospodarstwach rolnych.

§ 2.

Paragraf 2 działu I, ustalającego warunki pracy i płacy dla ordynariuszy, obowiązuje z wyjątkiem terminu rozpoczęcia roku służbowego, który to termin uzależnia się od istniejących zwyczajów, stosownie do danego fachu.

§ 3.

1. Obowiązują następujące paragrafy działu I, ustalającego warunki pracy i płacy dla ordynariuszy: 3, 4, 5, 7, 10, 11, 12, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34.

2. Paragrafy 7 i 10 działu I, ustalającego warunki pracy i płacy dla ordynariuszy i punkt 3 niniejszego paragrafu nie dotyczą ogrodników, chmielarzy, rybaków itp., charakter zajęcia których powoduje konieczność wykonywania pewnych czynności poza ustalonym czasem pracy dziennej.

3. Paragraf 7 działu I, ustalającego warunki pracy i płacy dla ordynariuszy, obowiązuje z tą różnicą, że rzemieślnik za godziny nadliczbowe otrzymuje wynagrodzenie o 50% większe.

4. Paragraf 16 działu I, ustalającego warunki pracy i płacy dla ordynariuszy, obowiązuje z tym, że pracodawca ponosi koszty przemiału lub w zamian dodaje 10% ordynarii w życie.

5. Określone w § 20 działu I, ustalającego warunki pracy i płacy dla ordynariuszy, normy opału podnoszą się w mieszkaniach dwuizbowych o 30%.

§ 4.

Pracodawcy nie są uprawnieni do samowolnej zamiany pewnych świadczeń w naturze na inne; jeżeli jednak warunki gospodarcze wymagają tej zamiany, może ona być dokonana przez bezpośrednie porozumienie stron, przy pośrednictwie inspektora pracy, wreszcie w drodze rozjemczej.

§ 5.

1. Wynagrodzenie rzemieślników wykwalifikowanych w gotówce i w naturaliach wynosi o 50% więcej od wynagrodzenia fornala, przy czym za rzemieślnika wykwalifikowanego uważa się takiego, który wykaże się świadectwem czeladniczym lub mistrzowskim.

2. Pracownicy ugodzeni w charakterze niewykwalifikowanych rzemieślników i spełniający specjalne czynności w majątku, otrzymują wynagrodzenie mniejsze od wynagrodzenia karbowych.

3. Wszyscy rzemieślnicy poza pracą związaną z ich specjalnością mogą być użyci do robót gospodarskich w razie pilnej potrzeby.

## DZIAŁ III. STALI ROBOTNICY DNIÓWKOWI.

§ 1.

1. Umowa niniejsza dotyczy z jednej strony wszystkich pracodawców rolnych, z drugiej zaś strony stałych robotników dniówkowych z pełną zdolnością do pracy, a mianowicie: domowników ordynariuszy oraz domowników rzemieślników, o ile ci ostatni wykonywują zwykłe roboty rolne.

2. Powyżsi domownicy, ugodzeni jako stali robotnicy dniówkowi, pracują według tabeli czasu pracy (Dział I. § 7) i pobierają za dzień pracy wynagrodzenie, określone w niniejszej umowie.

§ 2.

1. Indywidualne umowy zawiera pracodawca bezpośrednio z domownikami lub też, o ile idzie o małoletnich, z ich prawnym opiekunem. Z chwilą zawarcia takiej umowy pracodawca jest obowiązany dać stałe, codzienne zatrudnienie, a pracownik stale uczęszczać do pracy.

2. Jeżeli pracodawca nie dostarczy domownikowi pracy, winien mu zapłacić zarówno w gotówce, jak w naturaliach, tak, jak za dzień przepracowany. Pracodawca nie jest obowiązany

dostarczać pracy w dni ulewne i wyjątkowej niepogody, pracownikowi zaś te dni wliczają się obowiązkowego minimum. Pracownik winien przepracować co najmniej 100 dni w ciągu 6 miesięcy zimowych i co najmniej 120 dni w ciągu 6-ciu miesięcy letnich, z wyjątkiem pracowników do lat 16-tu, w stosunku do których obie strony obowiązuje minimum 15 dni w miesiącu.

3. Jeżeli pracownik opuści pewną ilość dni z powyżej oznaczonego minimum, nie będąc chorym lub upoważnionym do tego przez pracodawcę, pracodawca za każdy dzień niestawienia się nie wyda mu żadnych świadczeń i ponadto potrąci normę dzienną żyta. Pracownik winien uprzedzić pracodawcę, jeżeli nie może stawić się następnego dnia do pracy.

4. Ci domownicy, którzy zawarli indywidualną umowę z pracodawcą, zgodnie z niniejszą umową, pracować mogą poza folwarkiem w dnie, w których pracodawca nie dostarczy roboty, z wyjątkiem okresów pilnych robót polowych (zbiórki i zwózki ziemiopłodów), kiedy wymagana jest zgoda pracodawcy.

§ 3.

Obowiązują następujące paragrafy działu I, ustalającego warunki pracy i płacy dla ordynariuszy: 3, 4, 7, 8, 10, 11, 12, 27, 31.

§ 4.

Na żądanie pracodawcy, w razie potrzeby, pracownicy są obowiązani do pracy poza czasem, określonym w § 7 działu I, ustalającego warunki pracy i płacy dla ordynariuszy, lecz za osobnym wynagrodzeniem, po cenach za godzinę o 25% wyższych od normalnego wynagrodzenia tak w naturaliach, jak i w gotówce. Za spóźnianie się do pracy stosowane będą potrącenia w tym samym stosunku. Samowolne opuszczenie roboty podczas godzin pracy jest niedopuszczalne. Praca w dni świąteczne może być wykonywana li tylko za obopólną zgodą i za wynagrodzeniem po cenach za godzinę o 50% wyższych od normalnego wynagrodzenia, tak w naturaliach jak i w gotówce.

§ 5.

Ustala się trzy kategorie robotników dniówkowych:

Kategoria I — do lat 16;

Kategoria II — wszystkie dziewczęta ponad lat 16 i chłopcy od lat 16 do 18;

Kategoria III — chłopcy od lat 18, zdolni do wszystkich robót i do kosy.

§ 6.

1. Warunki wynagrodzenia stałych robotników dniówkowych ustala się, jak następuje:

I. w naturaliach:

a) a żyta otrzymują dziennie za dzień pracy:
kategoria I — 1 kg,
kategoria II — $1^1/_2$ kg,
kategoria III — 2 kg.

Żyto wydaje się kwartalnie z dołu, przy czym na 1 lipca może być wydana połowa należnej ilości żyta, druga zaś połowa będzie wydana po żniwach;

b) kartofli otrzymują rocznie:
kategoria I — 6 kwintali,
kategoria II — 10 „
kategoria III — 12 „

Wydawanie kartofli uskutecznia się co pół roku z dołu w terminach 1 października 1939 r. i 31 marca 1940 r.

2. W razie porzucenia pracy ze złej woli przez stałego robotnika dniówkowego przed końcem roku, połowa żyta, należnego pracownikowi w końcu kwartału, przechodzi na własność pracodawcy.

3. Koszty przemiału ponosi pracodawca lub wydaje w zamian 10% wydanej ilości żyta.

4. II. W gotówce według poniższej tabeli:

| Powiaty | Wynagrodzenie dzienne gotówkowe dla | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | I kat. | | II kat. | | III kat. | |
| | w miesiącach | | w miesiącach | | w miesiącach | |
| | zimow. | letn. | zimow. | letn. | zimow. | letn. |
| | złotych | | | | | |
| Brześć n/B, Kobryń, Prużana | 0.20 | 0.30 | 0.40 | 0.50 | 0.50 | 0.65 |
| Drohiczyn, Kamień-Koszyrski, Kosów, Łuniniec, Pińsk, Stolin | 0.15 | 0.25 | 0.30 | 0.40 | 0.40 | 0.60 |

5. Jako miesiące letnie uważa się kwiecień, maj, czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień; pozostałe jako zimowe.

6. Wypłaty gotówkowe stałym robotnikom dniówkowym uskuteczniać należy co miesiąc z dołu.

§ 7.

1. W gospodarstwach poniżej 30 ha, jako nie objętych ustawą z dnia 28 marca 1933 r. (Dz. U. R. P. Nr 51, poz. 396), na wypadek kalectwa, spowodowanego nieszczęśliwym wypadkiem przy pracy, pracownik korzysta z pełnych świadczeń, przewidzianych w niniejszej umowie, do czasu polubownego lub sądowego zabezpieczenia praw pracowników, bądź ich rodzin, nie mniej jednak, jak przez pół roku, przy czym za podstawę obrachunku przyjmuje się minimum dni pracy, ustalone w § 2 niniejszego działu. Postanowienie niniejsze w niczym nie ogranicza praw takiego robotnika, wypływających z przepisu kodeksu cywilnego.

2. W pozostałych majątkach obowiązują przepisy ustawy z dnia 28 marca 1933 r. (Dz. U. R. P. Nr 51, poz. 396).

Brześć n. B., dnia 21 grudnia 1938 r.

Przewodniczący:
(—) *inż. Bogusław Świeżawski*
Okręgowy Inspektor Pracy

Kresowy Związek Ziemian, Oddział Poleski:
(—) *Adam Bobiński* (—) *Tadeusz Zieliński*
(—) *Bogusław Zaleski* (—) *Jerzy Sękowski*

Związek Zawodowy Robotników Rolnych i Leśnych w Polsce Z. Z. Z.:
(—) *Feliks Iwiński* (—) *Michał Wójcik*

Polski Związek Zawodowy Robotników Rolnych i Leśnych:
(—) *M. Szulc* (—) *Zygmunt Kolbe*

## 7.

## UMOWA

**ustalająca warunki pracy i płacy straży leśnej na obszarze województwa poleskiego na rok służbowy 1939/40.**

### I. Zasady ogólne.

§ 1.

1. Umowa niniejsza dotyczy z jednej strony wszystkich pracodawców leśnych (z wyjątkiem lasów państwowych), posiadających obszaru leśnego nie mniej niż 150 ha, z drugiej zaś stro-

ny stałych, wykwalifikowanych, fizycznych pracowników leśnych, zatrudnionych jako straż leśna (gajowych, borowych, szlakowych itp.) tudzież ich pomocników.

2. Pod stałym pracownikiem leśnym wykwalifikowanym należy rozumieć pracownika, który, czy to wskutek ukończenia odpowiedniej szkoły, czy też wskutek wystarczającej praktyki leśnej, nabył wiadomości niezbędnych dla umiejętnego pielęgnowania, chronienia i hodowli lasu i który cały czas poświęca czynnościom związanym z eksploatacją, hodowlą i dozorem lasów.

3. Pomocnicy gajowych mogą być ugodzeni na podstawie umowy indywidualnej, z tym, że wynagrodzenie ich nie może być niższe, niż 75% świadczeń wymienionych w §§ 9, 11, 12 i 14. Pomocnikiem jest pracownik, nie mający wystarczającej praktyki, używany głównie do mniej odpowiedzialnych funkcyj.

4. Pracownicy, ugodzeni rocznie, lecz pracujący dorywczo, tj. zatrudnieni łącznie w ciągu roku nie dłużej niż sześć miesięcy w różnych okresach czasu i posiadający inne źródła dochodu, otrzymują uposażenie na podstawie zawartych indywidualnych umów pod warunkiem, że równowartość ich uposażenia stanowić będzie nie mniej, niż 50% wynagrodzenia, otrzymanego przez pracowników, wymienionych w punkcie 2.

5. Warunki wynagrodzenia stałych pracowników, zatrudnionych na roli przy gospodarstwach leśnych, nie mogą być mniejsze od wynagrodzenia, ustalonego dla odpowiedniej kategorii robotników rolnych według umowy zbiorowej względnie orzeczenia Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej.

6. Inwalidzi, pobierający rentę lub odszkodowanie, podlegają osobnej umowie.

§ 2.

Umowa niniejsza obowiązuje od dnia 1 kwietnia 1939 r. do dnia 31 marca 1940 r.

§ 3.

1. Rok służbowy pracowników, objętych niniejszą umową, zaczyna się 1 kwietnia, a kończy się 31 marca roku następnego, przy czym obie strony obowiązuje co najmniej trzymiesięczny termin wypowiedzenia indywidualnych umów pracy.

2. Niewypowiedzenie we właściwym terminie (najpóźniej do dnia 31 grudnia włącznie) umowy pracy przedłuża ją nadal.

3. Uchylenie się od przyjęcia wypowiedzenia umowy tejże nie przedłuża.

§ 4.

1. Zatargi, wynikłe na tle umowy o pracę pomiędzy pracodawcami a pracownikami oraz rozwiązania stosunku służbowego w ciągu roku, regulują komisje rozjemcze, bądź sądy państwowe — według kompetencji.

2. Do czasu uzyskania właściwego orzeczenia lub wyroku nie wolno:
a) pracodawcom wstrzymywać świadczeń,
b) pracownikom przerywać pracy.

3. W wypadkach wyjątkowo ciężkiego przewinienia pracodawca może wstrzymać świadczenia przed wyrokiem lub orzeczeniem, w razie jednak wygrania sporu przez pracownika, pracodawca winien wydać zaległe świadczenia z dodatkiem miesięcznym 1% do 2% od wstrzymanej należności.

§ 5.

Umowa niniejsza stanowi dla województwa poleskiego, w myśl ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r. (Dz. U. R. P. z 1931 r. Nr 90, poz. 706), podstawę przy zawieraniu umów indywidualnych. Indywidualne umowy pracy, zawierające warunki dla pracowników mniej korzystne, niż warunki niniejszej umowy, są nieważne i ulegną zastąpieniu przez warunki niniejsze.

§ 6.

1. Pracownik otrzymuje od pracodawcy książeczkę obrachunkową, zawierającą kontrolę wydawanych świadczeń i spis powierzonego mu inwentarza. Książeczka ta winna być podpisana przez pracodawcę lub jego zastępcę oraz pracownika. Poza tym pracodawca wydaje bezpłatnie pracownikom straży leśnej jeden egzemplarz niniejszej umowy na ręce wybranego przez nich przedstawiciela.

2. Książeczki obrachunkowe, złożone u pracodawcy, nie powinny być przetrzymywane dłużej niż 10 dni.

## II. Stosunek wzajemny.

§ 7.

1. Pracodawców oraz ich zastępców obowiązuje grzeczne traktowanie pracowników i ścisłe przestrzeganie warunków umowy, a zwłaszcza regularne wypłacanie świadczeń i płac, przewidzianych umową.

2. Pracowników obowiązuje grzeczność wobec pracodawców i ich zastępców, ścisłe przestrzeganie zawartych umów, pilne i sumienne spełnianie obowiązków, a w pierwszym rzędzie wykrywanie kradzieży i meldowanie o nich swej zwierzchności, dążność do jak największej wydajności pracy i stosowanie się do wszystkich zarządzeń pracodawcy lub jego zastępcy, odnoszących się do wykonania obowiązków służbowych oraz przestrzeganie wszystkich przepisów porządkowych w obchodzie leśnym, ich pieczy powierzonym.

3. Pracownik jest odpowiedzialny za zgubienie lub zniszczenie przedmiotów, oddanych jego pieczy.

§ 8.

1. Pracownicy, objęci niniejszą umową, nie mogą być używani przez pracodawców i ich zastępców, czy też przełożonych, do posług osobistych bądź do pracy, nie mającej związku z ich obowiązkami zawodowymi, z wyjątkiem specjalnych okoliczności.

2. Pracownicy straży leśnej otrzymują w dniu polowania dodatkowe wynagrodzenie z tytułu wykonywanych przy tym czynności.

## III. Warunki wynagrodzenia.

§ 9.

1. Pracownik straży leśnej otrzymuje wynagrodzenie w gotówce oraz w naturze. Wynagrodzenie w naturze może być wydawane bądź w postaci roli i łąki, bądź w ziarnie, a to zależnie od indywidualnej umowy.

2. Minimalne wynagrodzenie gotówkowe pracownika straży leśnej wynosi w stosunku rocznym 138 zł (sto trzydzieści osiem złotych).

3. Deputat gruntowy pracownika straży leśnej w województwie poleskim wynosi 4 hektary ziemi ornej klasy IV, oraz, w razie niewydawania przez pracodawcę utrzymania dla krów na dworskiej oborze, $1/2$ hektara łąki gruntowej lub 1 hektar łąki leśnej i pastwisko.

4. Jeżeli pracownik umówił się, że deputat otrzymywać będzie w ziarnie, to otrzyma on 14 kwintali zboża i ponadto 60 kwintali ziemniaków gotowych lub w zamian tychże 50 arów ziemi pod ziemniaki, kapustę i ogrodowiznę na polach drenowanych lub nie wymagających drenowania, albo 60 arów na polach wymagających drenowania.

5. W powiatach: brzeskim, prużańskim i kobryńskim, w skład 14 kwintali wydawanego zboża wchodzi 2 kwintale pszenicy, a w pozostałych powiatach — 1 kwintal pszenicy, pozostałą ilość zboża wydaje się w życie. W majątkach, które nie sieją pszenicy, wydaje się za 1 kwintal pszenicy — 1,30 kwintala żyta.

6. Jeżeli pracownik otrzymuje część wynagrodzenia w zbożu i ziemniakach, część zaś w gruncie, rozrachunek winien nastąpić na zasadzie obliczeń stosunkowych.

7. Pracodawca daje pracownikowi bezpłatny przemiał w młynie przez siebie wskazanym lub w zamian przemiału może wydać 1,50 kwintala żyta lub równoważnik w gotówce.

§ 10.

1. Niezależnie od wynagrodzenia, przewidzianego w § 9 niniejszej umowy, pracownik straży leśnej otrzyma:

a) na pięć lat — w miesiącu październiku płaszcz lub kożuch krótki,
b) na dwa lata — w miesiącu październiku mundur zimowy i takież spodnie, i —
c) na jeden rok — w miesiącu kwietniu mundur letni, spodnie oraz buty i czapkę lub kapelusz.

2. Wymienione przedmioty umundurowania po czasie, na który zostały wydane, przechodzą na własność pracownika. Przedmioty, które w myśl powyższego nie przeszły na własność pracownika, w razie opuszczenia lub utraty posady, podlegają zwrotowi.

3. Pracodawcy przysługuje prawo wydawania pracownikowi, zamiast umundurowania, rocznie 3 kwintale żyta lub 0,75 hektara roli lub 1 hektar łąki.

4. Pomocnicy gajowych otrzymują kożuch i czapkę na warunkach ustalonych. Wydawanie innego umundurowania nie obowiązuje.

5. Pracownicy, wymienieni w § 1 pkt 4, umundurowania nie otrzymują.

§ 11.

1. Pracownik straży leśnej otrzyma w stosunku rocznym drzewa opałowego w szczapach lub okrąglakach 24 metry przestrzenne miękkiego, lub 18 metrów przestrzennych twardego w miejscu zamieszkania, o ile pracownik nie posiada konia.

2. Opał wydaje się co najmniej na miesiąc z góry.

§ 12.

Pracownik straży leśnej ma prawo na dworskiej oborze trzymać dwie krowy z przychówkiem do 6 tygodni, oraz w dowolnej ilości trzodę w chlewach w granicach istniejącego przy mieszkaniu służbowym pomieszczenia. O ile pracownik ma możność trzymania krów w odpowiednich zabudowaniach przy gajówce, przysługuje mu prawo trzymania trzech krów własnych z przychówkami do 6 tygodni.

§ 13.

1. Pracownikowi, wzywanemu do sądu w charakterze świadka w sprawach pracodawcy lub delegowanemu w interesach tegoż pracodawcy, wypłacone będzie strawne: za całą dobę 3 złote, za pół doby 1,50 zł.
2. Pracownicy, wymienieni w § 1 pkt 3 i 4, otrzymują za całą dobę 2 zł, a za pół doby 1 zł.

## IV. Mieszkanie.

§ 14.

1. Mieszkanie pracownika straży leśnej składać się musi co najmniej z jednej izby z podłogą drewnianą i kuchni oraz komory.
2. Izby winny być wytynkowane, ze szczelnymi drzwiami i oknami na zawiasach.
3. W oknach mają być całe szyby, w razie stłuczenia szyby, obowiązany jest pracownik wstawić nową w ciągu najdalej dwóch tygodni.
4. Wapna do bielenia dostarcza pracodawca dwa razy do roku w ogólnej ilości 15 kg na mieszkanie.
5. Podłogi mają być położone, a piece doprowadzone do należytego porządku przed 1 listopada.
6. Mieszkania mają być ze szczelnym dachem; tam, gdzie dachy są zepsute, muszą być naprawione w ciągu miesięcy letnich.
7. W majątkach, gdzie zacieka woda do piwnicy i mieszkań pracowników, winny być poczynione zabezpieczenia w ciągu lata od wody napływowej.
8. Pracodawcy i pracownicy winni dbać, aby otoczenie mieszkań było higieniczne. Obowiązuje wybrukowanie dostępu do studzien oraz zastąpienie zgniłych cembrzyn nowymi, lub też zapewnienie pracownikom w inny sposób zdrowej i czystej wody do picia.

9. Zbiorniki na nawóz nie mogą znajdować się w bliższej odległości aniżeli 20 metrów od mieszkań służbowych. W pobliżu mieszkań znajdować się mają zasłonięte ustępy.

10. Pracodawcy winni dążyć do zakładania przy gajówkach ogrodów owocowych, a w szczególności przez dostarczenie drzewek itp.

§ 15.

1. Pracownicy obowiązani są utrzymywać mieszkania w należytym porządku; trzymanie inwentarza w mieszkaniu, chociażby najkrótszy czas, jest stanowczo wzbronione.

2. Bez zgody pracodawcy nie wolno przyjmować sublokatorów.

3. Przy wprowadzaniu się pracownik melduje pracodawcy skład swej rodziny.

§ 16.

Drobny remont mieszkania (gajówki) i budynków gospodarczych, nie wymagający sił fachowych, uskutecznia pracownik straży leśnej materiałami, dostarczonymi przez pracodawcę.

§ 17.

Pracownicy straży leśnej, prowadzący gospodarstwo na przydzielonych im deputatach, gruntowym i łąkowym, muszą posiadać odpowiednich rozmiarów budynki gospodarcze na pomieszczenie zbiorów, dobytku i narzędzi.

§ 18.

W nowobudujących się mieszkaniach dla straży leśnej winny być obowiązkowo uwzględnione co najmniej jedna izba mieszkalna, kuchnia, komora i sień.

§ 19.

Pracownicy, z wyjątkiem wymienionych w § 1 pkt 4, zajmujący mieszkanie własne, otrzymują odszkodowanie za nieotrzymanie mieszkania od pracodawcy, w wysokości odpowiadającej warunkom miejscowym. Odszkodowanie to nie należy się w wypadku, jeżeli pracownik odmawia korzystania z dostarczonego mu przez pracodawcę mieszkania.

## V. Urlopy.

§ 20.

1. Pracownik straży leśnej otrzymuje w ciągu roku 12 dni urlopu w dni nieświąteczne, bez potrącenia świadczeń.

2. Wybór dni urlopu odbywa się w porozumieniu z pracodawcą, względnie przełożonym, z wyjątkiem wyjazdów, spowodowanych pisemnym wezwaniem związków zawodowych, w tych bowiem wypadkach pracodawca winien jest zgodzić się na zaproponowany dzień urlopu, nie więcej jednak, jak dla dwu pracowników z nadleśnictwa.

3. Pracownik na czas uzyskanego w myśl powyższego urlopu winien na żądanie pracodawcy lub przełożonego dać pewnego zastępcę, którego opłaca pracodawca w wysokości 2 do 4 zł dziennie według cen miejscowych.

## VI. Ubezpieczenie i nauka dzieci.

### § 21.

1. Do czasu wprowadzenia kas chorych pracodawca opłaca w całości koszty szpitalne oraz koszty związane z przyjazdem lekarza do chorego. We wszystkich innych wydatkach na lekarza, dentystę, akuszerkę, aptekę, pracownik uczestniczy w stosunku 10%. Wszystko powyższe stosuje się do pracownika, jego żony oraz dzieci poniżej lat 15-tu. Do pozostałych członków rodziny pracownika stosuje się to tylko wtedy, o ile stale pracują w majątku pracodawcy.

2. W razie sporu rozstrzyga komisja rozjemcza na podstawie dowodów i rachunków, przedstawionych przez pracodawcę. Jeżeli pracodawca dowodów pisemnych nie dostarczy, pracownik nie będzie zobowiązany do zapłacenia 10% kosztów.

3. Pracodawcy nie są obowiązani do opłacania zabiegów techniczno-dentystycznych.

### § 22.

1. Pracodawcy nie wolno przy końcu roku służbowego zwolnić pracownika straży leśnej li tylko z tytułu jego starości, może go jednak skutkiem starczej niezdolności do pracy przenieść do czasu ustawowego rozwiązania tej sprawy na emeryturę, która winna zapewnić emerytowanemu mieszkanie i połowę świadczeń gajowego, wyłączając świadczenia wymienione w § 10.

2. Przepis ten dotyczy tylko tych pracowników, którzy przepracowali na dobro pracodawcy lub danego gospodarstwa leśnego co najmniej 35 lat. W wypadku przekroczenia przez pracownika 60 roku życia, względnie stwierdzenia utraty zdolności do pracy ponad 50% w związku przyczynowym z pełnieniem służby, przepis ten dotyczy tych pracowników, którzy przepracowali 25 lat.

§ 23.

Na wypadek śmierci pracownika pozostała po nim rodzina otrzymuje na koszty pogrzebu 30 zł i trumnę, zrobioną na miejscu lub w razie odmowy przyjęcia trumny — równoważnik w gotówce, oraz pozostawia się, względnie wydaje się zaległe umundurowanie, przewidziane w § 10 pkt 1 c.

§ 24.

1. Na wypadek śmierci żony pracownika otrzyma on na koszty pogrzebu 25 zł, na wypadek śmierci dziecka — 15 zł.

2. We wszystkich wypadkach powyższych otrzyma również trumnę zrobioną na miejscu, lub w razie odmowy przyjęcia trumny równoważnik w gotówce.

§ 25.

Do czasu wprowadzenia ubezpieczeń pogrzebowych na wypadek śmierci pracownika straży leśnej, żona lub dzieci zmarłego otrzymują przez pół roku połowę wszystkich świadczeń w naturze i gotówce, przewidzianych dla pracownika w niniejszej umowie. W wypadku wydania przez pracodawcę powyższych świadczeń jednorazowo, rodzina zmarłego pracownika winna opuścić zajmowane mieszkanie w ciągu jednego miesiąca od dnia wezwania do opuszczenia.

§ 26.

Pracodawcy opłacają początkową naukę w szkołach publicznych powszechnych dzieci pracowników straży leśnej tam, gdzie wymaga to osobnych opłat lub dopłat.

## VII. Regulowanie zbiorów i zasiewów pomiędzy rodziną zmarłego pracownika a jego następcą.

§ 27.

1. Nowy pracownik straży leśnej, obejmujący posadę po zmarłym, bądź ustępującym w ciągu roku, winien ułożyć się polubownie z rodziną zmarłego co do wszelkich sprzętów i zasiewów. Jeżeli do zgody nie dojdą, pracodawca reguluje tę sprawę w sposób, podany w poniższych punktach.

2. Nowy pracownik obowiązany jest zwrócić ustępującemu lub rodzinie zmarłego pracownika, jeżeli nie zebrali jeszcze plonów, koszty zasiewu i uprawy oraz w stosunku do

każdego przepracowanego miesiąca jedną dwunastą część zboża, kartofli i siana, przewidzianych przy wynagrodzeniu w naturze.

3. Jeżeli zmarły lub ustępujący pracownik zebrał plony, winien z zebranych plonów wydać nowemu pracownikowi jedną dwunastą część zboża, kartofli i siana, przewidzianych przy wynagrodzeniu w naturze, za każdy nieprzepracowany miesiąc do końca roku służbowego.

4. Pracownik, ustępujący z końcem roku służbowego, otrzymuje od nowego pracownika wartość wsiewu i uprawy.

5. We wszystkich powyższych wypadkach odszkodowania, zamiast w naturze, mogą być regulowane w całości lub częściowo gotówką według cen miejscowych.

Brześć n. B., dnia 21 grudnia 1938 r.

Przewodniczący:

(—) *inż. Bogusław Świeżawski*
Okręgowy Inspektor Pracy

Kresowy Związek Ziemian, Oddział Poleski:

(—) *Adam Bobiński* (—) *Tadeusz Zieliński*
(—) *B. Zaleski* (—) *Jerzy Sękowski*

Związek Zawodowy Robotników Rolnych i Leśnych w Polsce Z. Z. Z.:

(—) *Feliks Iwiński* (—) *Michał Wójcik*

Polski Związek Robotników Rolnych i Leśnych:

(—) *M. Szulc* (—) *Zygmunt Kolbe*

TŁOCZONO Z POLECENIA MINISTRA OPIEKI SPOŁECZNEJ

ZAMÓWIENIA I WPŁATY NALEŻY KIEROWAĆ POD ADRESEM MINISTERSTWA OPIEKI SPOŁECZNEJ, WARSZAWA UL. DŁUGA 38/40.

Drukarnia Państwowa Nr 103930. 9.I.1939. 1000.

**Prenumerata roczna 20 zł.** **Cena niniejszego numeru 60 gr.**